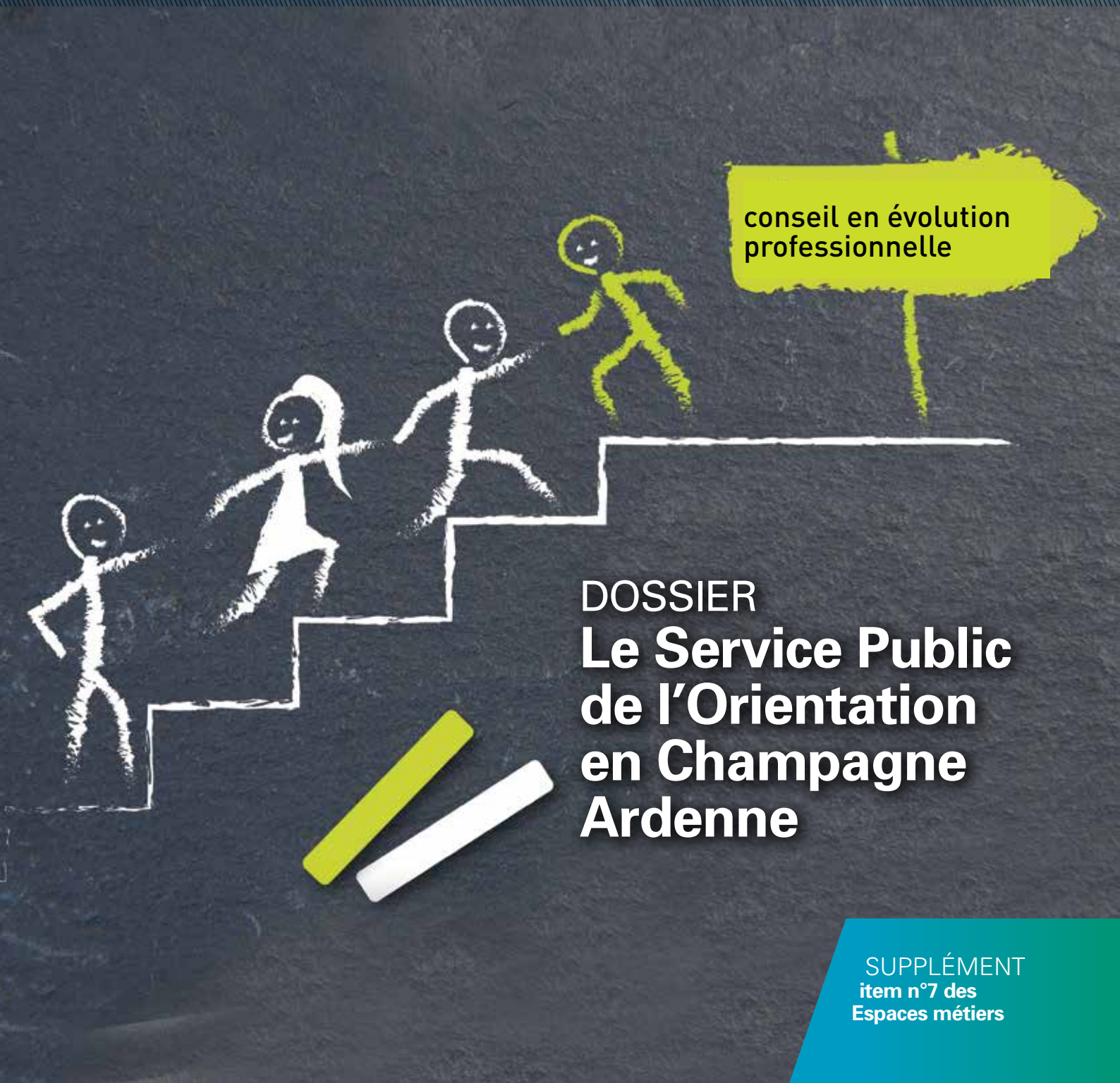
OCTOBRE 2015 • N°43

Ariformag

Le magazine des acteurs de l'orientation et de la formation en Champagne-Ardenne

DÉCRYPTAGE
La taxe d'apprentissage

CONNAÎTRE
Les métiers des services à la personne



DOSSIER

Le Service Public de l'Orientation en Champagne Ardenne

SUPPLÉMENT
item n°7 des Espaces métiers

VOTRE AVIS SUR ARIFORMAG…

En juin dernier, l'Arifor proposait à ces lecteurs de répondre à une enquête de satisfaction sur son magazine.

350
personnes ont donné leur avis (70 % de femmes)

95 %
lisent entièrement ou presque Ariformag

Les rubriques Décryptage et Dossiers juridiques
sont lues en priorité

70 % des répondants considèrent qu'Ariformag apporte une information utile à leur travail et 80 % l'archivent ou le transmettent à leurs collaborateurs.

Vos principales remarques :
- alléger les textes en insérant des schémas, graphiques et images
- réduire la place des interviews
- la féminisation est appréciée néanmoins la forme adoptée l'est beaucoup moins.

Vous réclamez principalement : un glossaire, un supplément métiers et une version web interactive.

Fervents lecteurs d'Ariformag ou occasionnels, le Gip Arifor s'engage à améliorer les points que vous lui avez suggérés.

L'équipe de la rédaction

SOMMAIRE

En bref 03

Emploi 04
• La semaine de l'emploi 2015

Évènement 05
• Le contrat de plan Etat-Région : 924 millions d'euros mobilisés

Décryptage 06
• Nouveau fléchage de la taxe d'apprentissage
• L'ESS, une économie au service de la société et du citoyen-ne

Dossier 14
• La charte du Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne : L'aboutissement de 10 ans de dialogue, de concertation et d'actions partagées

Évènement 18
• Lancement de la Revue Formation & Territoire n°16 « Orientation, insertion, formation, des parcours subis ou choisis ? »

Connaître 19
• Services à la personne un défi sociétal

Ariformag - 79 avenue de Sainte-Ménehould - CS 90443 - 51037 Châlons-en-Champagne cedex ▪ Directrice de publication : Marie Noël d'Hooge (présidente du Gip Arifor) ▪ Rédactrice en chef : Sandrine Poittevin, directrice ▪ Rédaction : Lurdes Monteiro, chargée de communication ▪ Avec la participation de la commission publications : Lorette Joly (conseillère régionale et présidente de la commission publications), Marie Noël d'Hooge (conseillère régionale), Michel Barbier (invité), Guillaume Mangeart (Medef Champagne-Ardenne), Pierre-Edouard Paoulou (DR Onisep), Frédéric Zante (ARACT), Isabelle Lovato (CRIJ), Sylvie Focachon (Direccte Champagne-Ardenne), Brigitte Papavero (Agefos Pme Champagne-Ardenne), Elie Rosière (Pôle emploi), Maria Galland (Cresca), Marie-Françoise Bruneau (Afdet) ▪ Conception graphique : COMINCREATION ▪ Couverture : Áloha Création - Photos pages intérieures : Conseil régional, Lurdes Monteiro / Gip Arifor, Istockphotos ▪ Impression : Alliance Partenaires graphiques.

Magazine tiré à 3 000 exemplaires - Octobre 2015
N° ISSN : 1627-9808

Cette publication est cofinancée par l'Union européenne

Agenda

16 au 20 novembre

Semaine école entreprise (Medef-Rectorat)
Informations Sophie Reinert
03 26 05 20 65
sophie.reinert@ac-reims.fr

16 au 22 novembre

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
semaine-emploi-handi-cap.com

19, 20 et 21 novembre

Forum avenir étudiant au parc des expositions de Reims
postbac-academie-de-reims.fr

2 décembre

Mercredis avenir sur les métiers des langues et de l'international
Onisep - Canopé de Reims
17 bld de la Paix
03 26 40 32 63

10 décembre

Journée rencontre du Gip Arifor : la posture professionnelle, entre autorité et accompagnement à Châlons-en-Champagne
03 26 21 73 36

Evénement

La Région et l'Etat pour l'égalité professionnelle

Le 3 septembre, le Conseil régional organisait une journée égalité à la foire de Châlons-en-Champagne. A cette occasion, la convention territoire d'excellence a été signée par le préfet de région et le président du Conseil régional, en présence de Pascale Boistard secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes. La Champagne-Ardenne devient la 13e région engagée pour l'égalité professionnelle.

Dernières publications du Gip Arifor

Le programme de professionnalisation 2015-2016

Il propose 36 actions de formation pour les acteurs-trices de la formation, de l'insertion et de l'orientation.

Formation & Territoire n° 16

Orientation, insertion, formation : des parcours subis ou choisis ?

Cette revue recueille des témoignages qui mettent en lumière le vécu de bénéficiaires de prestations d'accompagnement. Elle interroge sur les postures et ressentis des professionnels et bénéficiaires.

Recueil d'outils pédagogiques pour l'égalité

Réalisé dans le cadre de travaux de l'Observatoire régional pour l'égalité, par le Prilde.
A télécharger sur discriminations-egalite-champagneardenne.fr

La culture de l'accueil

Edition 2015

Ce guide donne des repères pour optimiser la qualité de la communication dans les situations ordinaires d'accueil du public et au cours d'entretiens.

Ces publications sont disponibles sur demande au 03 26 21 73 36

Du 1er au 5 juin s'est déroulée la 4e Semaine de l'emploi organisée par Pôle emploi, en partenariat avec le Conseil régional de Champagne-Ardenne et la mobilisation simultanée de 80 partenaires.

Semaine de l'emploi 2015

La semaine de l'emploi est un moment privilégié de rencontres, d'échanges et de partage. Au total, près de 60 manifestations ont été proposées dans la semaine sur l'ensemble de la région. Elles ont permis une mise en situation directe entre candidats-es et recruteurs, contribuant ainsi pleinement aux objectifs que Pôle emploi s'est fixés pour répondre aux défis du marché du travail : accélérer le retour ou l'accès à l'emploi et améliorer significativement la satisfaction des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Plus de **3 200** personnes ont participé aux événements et près de **2 000** rencontres et entretiens ont été réalisés.

Par ailleurs, l'organisation de ce temps fort permet la mobilisation de l'ensemble des acteurs - institutionnels, partenaires et entreprises - et favorise la mise en avant des métiers qui recrutent. Chacun a pu apporter, lors d'une rencontre, son expertise selon les spécificités et les besoins de son secteur géographique et professionnel.

Cette année plus de 10 événements ont été co-animés par Pôle emploi et les Espaces métiers sur les villes de Sedan, Charleville-Mézières, Vitry le François, Troyes, Revin, Reims, St Dizier et Chaumont.

Pour découvrir les actualités de Pôle emploi Champagne-Ardenne : pole-emploi.fr rubrique région

emploi-store.fr

Ce portail propose des services web et mobiles autour de l'emploi et la formation : MOOCs (cours en ligne), applications mobiles, serious game (jeu interactif), e-learning, simulateurs d'entretien, quizz, etc.

Prime transitoire de solidarité pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans

Depuis le 1er juin 2015, tout demandeur d'emploi âgé de 60 ans et plus, percevant l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu de solidarité active (RSA), peut désormais bénéficier d'une aide mensuelle supplémentaire de 300 euros, versée par Pôle emploi sous 4 conditions :
- être né entre le 1er janvier 1954 et le 31 décembre 1955
- avoir été indemnisable, au moins un jour, au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de l'allocation spécifique de reclassement, de l'allocation de transition professionnelle ou de l'allocation de sécurisation professionnelle entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2014
- avoir validé le nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein à l'extinction de ses droits à l'une de ces allocations
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.

(source : Décret n°2015-860 du 15 juillet 2015 JO du jeudi 16 juillet).

Les aides à la mobilité géographique de Pôle emploi

En 2014, Pôle emploi a fait évoluer ses aides à la mobilité géographique et les conditions d'attribution en les recentrant sur des publics présentant plus de difficultés d'insertion durable sur le marché du travail.
Cette évolution a engendré une forte augmentation d'attribution des aides à la recherche d'emploi (les 3/4 des demandeurs d'emploi en bénéficient contre moins de la moitié en 2013).
Les bénéficiaires sont plus jeunes (la moitié d'entre eux a moins de 30 ans), diplômés (niveau IV et plus), majoritairement des femmes (54 %) et plus nombreux à bénéficier du RSA (35 %). Ils sont également plus nombreux (73 %) à occuper un emploi six mois après (8 sur 10 occupent un emploi durable).

(source Pôle emploi - Les aides à la mobilité géographique- Eclairages et synthèses n° 14 – Août 2015)

Manuel Valls s'est rendu à Châlons-en-Champagne, le 28 août, pour la signature du contrat de plan État-Région qui mobilisera 924 millions d'euros sur la période de 2015-2020.

Contrat de plan État-Région
924 MILLIONS D'EUROS MOBILISÉS

L'ESSENTIEL

1. Réaménager les infrastructures de transports (ex. électrification de la ligne 4 "Paris-Troyes" et la remise à niveau de la ligne Charleville-Givet)

2. Promouvoir la transition écologique et énergétique (ex. 50 millions d'euros engagés dans la rénovation énergétique des lycées, des CFA et des entreprises)

3. Développer l'économie régionale par l'innovation et la recherche (ex. projet de Grand Campus à Reims, les opérations de l'École supérieure du professorat et de l'éducation (Espe), du pôle ingénierie, de la Halle technologique, des laboratoires scientifiques, ainsi que de l'UFR santé)

4. Renforcer l'attractivité et l'équilibre des territoires (travaux d'infrastructures numériques pour le raccordement des populations, des entreprises et des services publics en dehors des zones couvertes par les opérateurs privés - contrat de redynamisation du site de défense de Châlons-en-Champagne). L'Arifor, inscrite dans ce volet du CPER, bénéficiera de 6,30 M€ sur la durée du contrat.

Jean-Paul Bachy, président de Région, a remercié l'ensemble des acteurs pour la qualité de concertation dans l'élaboration du Contrat Plan Etat Région. Il a défendu les couleurs de la Champagne-Ardenne en rappelant que celle-ci était **« la Région de France la plus tournée vers l'international ».**

Plus de 34 millions d'euros de crédits mobilisés pour l'emploi et la formation avec pour objectifs :

- L'amélioration des diagnostics de territoires, de filières et de secteurs professionnels
- L'amélioration des conditions de travail en région
- L'accompagnement des missions structurantes communes (emploi-formation). Le CPER financera trois missions permettant le développement de dispositifs de l'État et de la Région et notamment, le développement de l'activité du Carif avec comme enjeu le passage de bases de données passives vers des outils d'aide à l'orientation et à la prescription de formation.
- la Région mobilisera ses dispositifs de droit commun, qu'il s'agisse de dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle et à la promotion sociale ou de dispositifs d'insertion dans l'emploi des salariés les plus fragiles (travailleurs reconnus handicapés, jeunes suivis en E2C, personnes en emploi d'avenir, etc.).

Le contrat de plan Etat Région est téléchargeable sur : cr-champagne-ardenne.fr/Actions/Pages/cper.aspx

réforme

Nouveau fléchage de la **taxe d'apprentissage**

La réforme de la taxe d'apprentissage ne fait pas l'unanimité. S'il est encore un peu tôt pour en mesurer les conséquences, une chose est sûre : nombre d'établissements formant ou non des apprentis-es sont concernés par cette refonte en 2015. Dans ce contexte, Ariformag vous propose de décrypter cet impôt qui a plus de 90 ans d'existence.

QUI EST CONCERNÉ ?

La taxe d'apprentissage est due par toute entreprise remplissant les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Domiciliée ou établie en France
- Assujettie à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés
- Employant au moins 1 salarié-e

La taxe d'apprentissage est un impôt qui, malgré sa dénomination, n'a jamais été réservé au financement des seules formations par l'apprentissage.
La loi du 5 mars 2014 introduit une séparation stricte entre le financement des formations par l'apprentissage et celui des autres formations technologiques et professionnelles initiales.

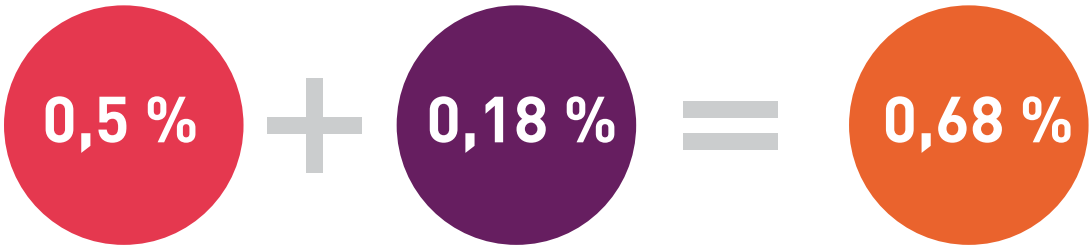
OBJECTIF DE CETTE RÉFORME : **augmenter le nombre d'apprentis, renforcer et clarifier les circuits financiers.**

La taxe est due, dès la première année d'activité et dès le premier salarié au prorata des salaires versés. Cette taxe doit être versée avant le 1er mars et réalisée par l'intermédiaire d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Les structures exonérées
L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les professions libérales.

Les structures affranchies
Les entreprises ayant pour activité exclusive la formation première, les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles, les entreprises ayant occupé au moins un apprenti au cours de l'année de référence et dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le SMIC annuel (104 068 euros pour 2014).

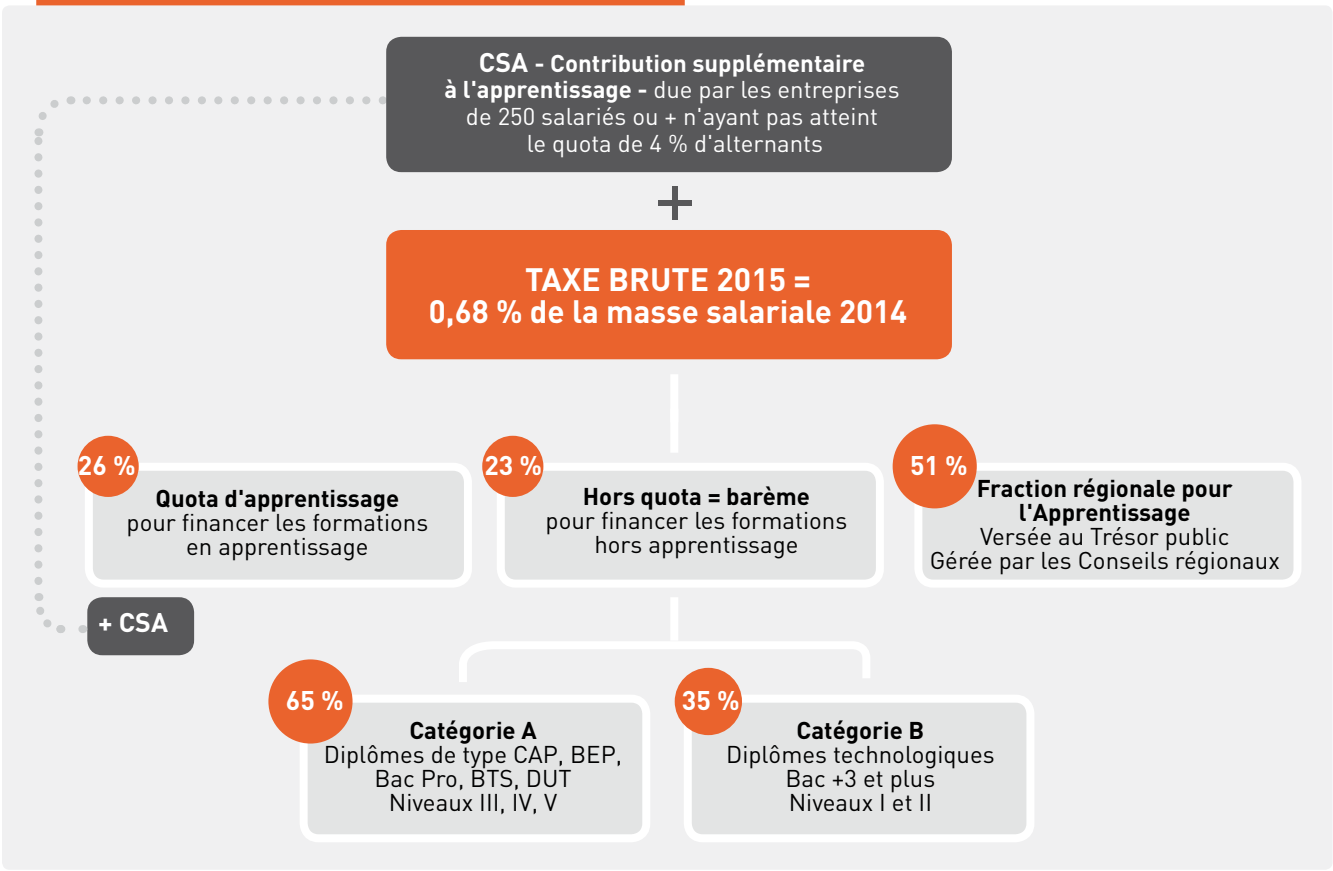
La taxe d'apprentissage
a un taux unique simplifié : 0,68%



1. La taxe d'apprentissage représente 0,68 % de la Masse Salariale (fusion des 0.5 % connus jusqu'en 2014 avec l'ancienne CSA de 0.18 % (contribution au développement de l'apprentissage).
2. La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage versée par les entreprises de plus ou de 250 salariés (grandes entreprises) qui n'ont pas atteint le quota de 4 % d'apprentis pendant l'année en cours.

Pour en savoir plus : www.impots.gouv.fr rubrique "professionnels" taxe d'apprentissage

Nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage

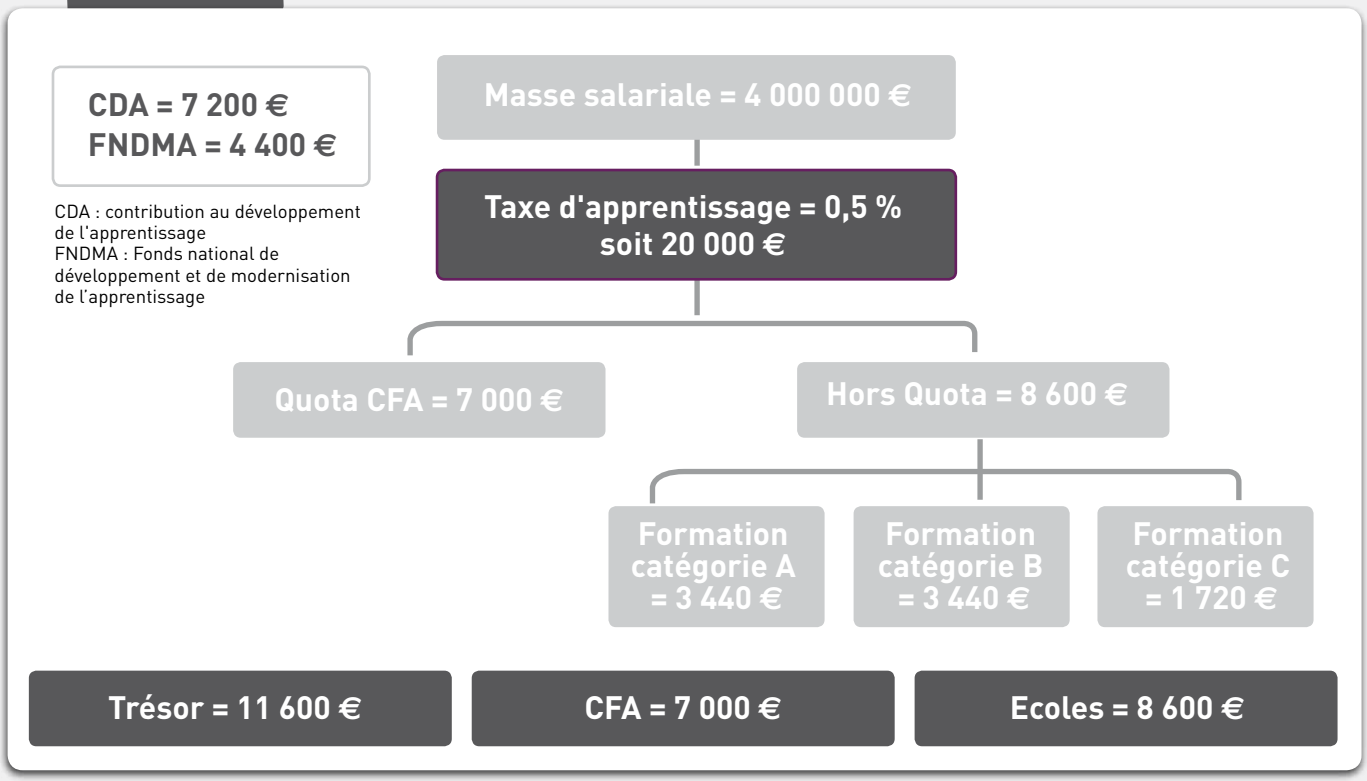

CSA - Contribution supplémentaire à l'apprentissage - due par les entreprises de 250 salariés ou + n'ayant pas atteint le quota de 4 % d'alternants
+
TAXE BRUTE 2015 = 0,68 % de la masse salariale 2014
26 %
Quota d'apprentissage
pour financer les formations en apprentissage
23 %
Hors quota = barème
pour financer les formations hors apprentissage
51 %
Fraction régionale pour l'Apprentissage
Versée au Trésor public
Gérée par les Conseils régionaux
+ CSA
65 %
Catégorie A
Diplômes de type CAP, BEP, Bac Pro, BTS, DUT
Niveaux III, IV, V
35 %
Catégorie B
Diplômes technologiques
Bac +3 et plus
Niveaux I et II

La taxe d'apprentissage se subdivise en 3 parties :

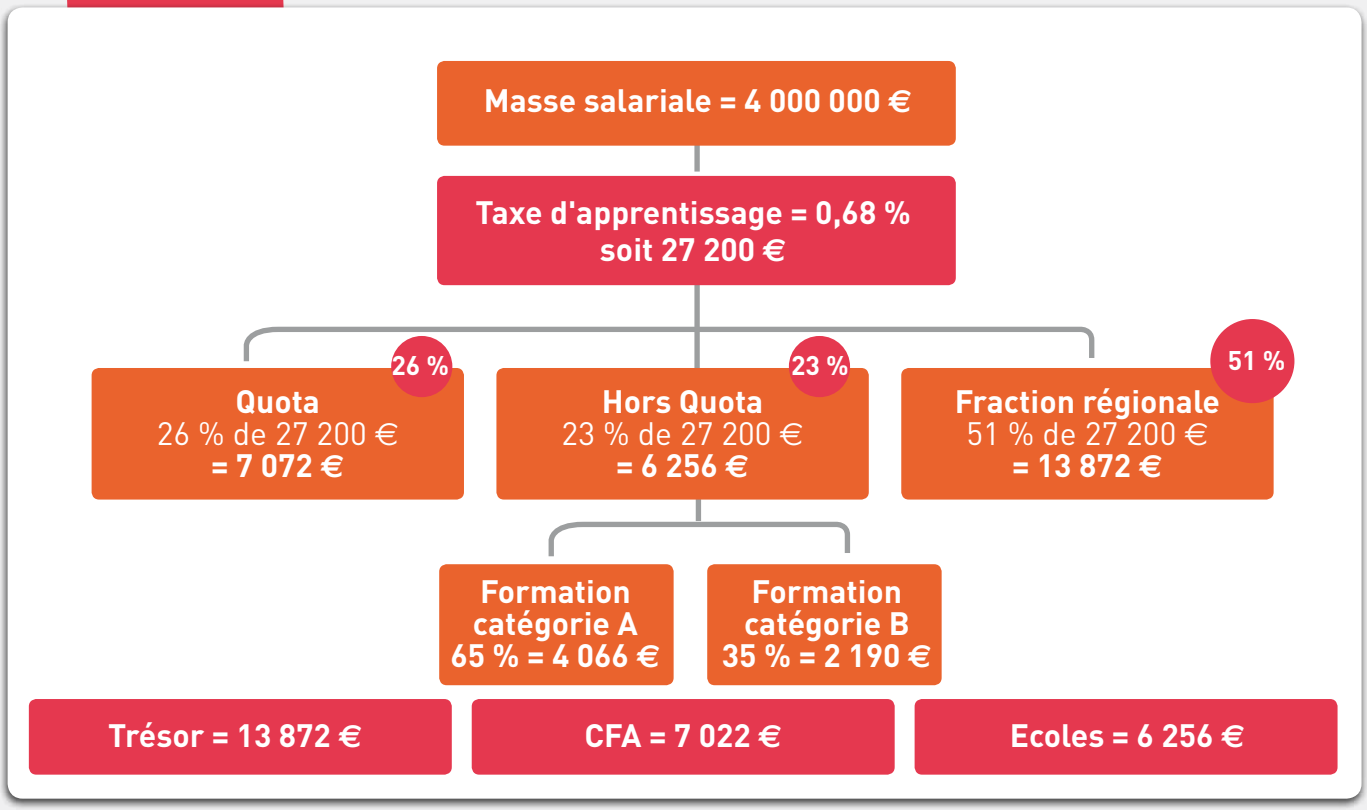
- La fraction régionale pour l'apprentissage (51 % de la taxe d'apprentissage) revient au Trésor Public et est gérée par les Conseils régionaux pour le financement des Centres de Formation des Apprentis (CFA)
- Le Quota (26 % de la taxe d'apprentissage) est transmis au Centre de Formation des Apprentis (CFA) dont l'apprenti est tributaire
- Le « Hors Quota » ou « Barème » (23 % de la taxe d'apprentissage) transite par les OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage). Soumise à un système de répartition, elle distingue deux catégories, A (= 65 %) et B (= 35 %)

La liste des formations des organismes habilités à percevoir la taxe d'apprentissage au titre du quota ou hors quota est publiée par arrêté préfectoral. Pour en savoir plus : champagne-ardenne.pref.gouv.fr rubrique publications - taxe apprentissage

en 2014 Exemple de calcul pour une entreprise de 100 salariés-es


CDA = 7 200 €
FNDMA = 4 400 €
CDA : contribution au développement de l'apprentissage
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
Masse salariale = 4 000 000 €
Taxe d'apprentissage = 0,5 % soit 20 000 €
Quota CFA = 7 000 €
Hors Quota = 8 600 €
Formation catégorie A = 3 440 €
Formation catégorie B = 3 440 €
Formation catégorie C = 1 720 €
Trésor = 11 600 €
CFA = 7 000 €
Ecoles = 8 600 €

en 2015 Exemple de calcul pour une entreprise de 100 salariés-es


Masse salariale = 4 000 000 €
Taxe d'apprentissage = 0,68 % soit 27 200 €
26 %
Quota
26 % de 27 200 €
= 7 072 €
23 %
Hors Quota
23 % de 27 200 €
= 6 256 €
51 %
Fraction régionale
51 % de 27 200 €
= 13 872 €
Formation catégorie A 65 % = 4 066 €
Formation catégorie B 35 % = 2 190 €
Trésor = 13 872 €
CFA = 7 022 €
Ecoles = 6 256 €

Dépenses déductibles

Peuvent être déduites de la TA, les dépenses hors-quota :
- les frais de stage jusqu'à 3 % de la TA due (25 €/jour ou 36 €/jour selon les catégories),
- le bonus des entreprises d'au moins 250 salariés qui embauchent plus de 4 %, dans la limite de 6 %, d'alternants.

Le « Quota alternants » ou « Quota CSA » comprend :
- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation,
- les bénéficiaires de contrats d'apprentissage,
- les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise
- les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Qui perçoit la taxe d'apprentissage ?

› SONT HABILITÉS À PERCEVOIR AU TITRE DU QUOTA

Les CFA et sections d'apprentissage.
Ils pourront cependant désormais bénéficier de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) qui leur sera affectée par les entreprises de 250 salariés et plus.

› SONT HABILITÉS À PERCEVOIR LE « HORS QUOTA »

1. les établissements publics d'enseignement du second degré
2. les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat
3. les établissements publics d'enseignement supérieur
4. les établissements gérés par une chambre consulaire
5. les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur, gérés par des organismes à but non lucratif
6. les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

› PAR DÉROGATION

1. les Ecoles de la deuxième chance, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification (école de production, établissements supports des actions de la mission de la lutte contre le décrochage scolaire MLDS)
2. les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation (ex : IME) les établissements délivrant l'enseignement adapté (SEGPA)
3. certains établissements ou services de l'action sociale et des familles (ex : ESAT)
4. les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation
5. les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie (ONISEP, CIO,…)
6. les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

En pratique pour l'entreprise

Les entreprises doivent remplir la rubrique "Assujettissement aux taxes" dans :
• la déclaration annuelle des données sociales (DADS) en ligne sur DADSNET, en l'absence de logiciel de paie,
• la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) pour les déclarations faites par un logiciel de paie,
• la déclaration n°2460 pour les employeurs relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale.

Où s'adresser ?
Service des impôts des professionnels : impots.gouv.fr rubrique "professionnels"

Les aides de la Région

Frais de déplacement et de restauration

Les jeunes en contrat d'apprentissage peuvent être amenés à effectuer leur formation loin de chez eux, ce qui occasionne des frais supplémentaires. La Région verse aux CFA une subvention qui permet d'apporter une aide financière aux apprentis, selon un barème forfaitaire, pour les frais de transport, d'hébergement, de restauration qu'ils sont amenés à engager.

Les déplacements en transport collectif

Un abonnement spécifique le « libre études » a été mis en place pour les déplacements quotidiens des apprentis. Avec la carte Libre études gratuite, le Conseil régional offre 75 % de réduction de tarif sur le trajet domicile-lieu d'études et 50 % de réduction sur les autres trajets en Champagne-Ardenne. Cet abonnement permet de voyager sur le réseau des TER, dans les trains nationaux et sur la ligne de car TransChampagneArdenne.

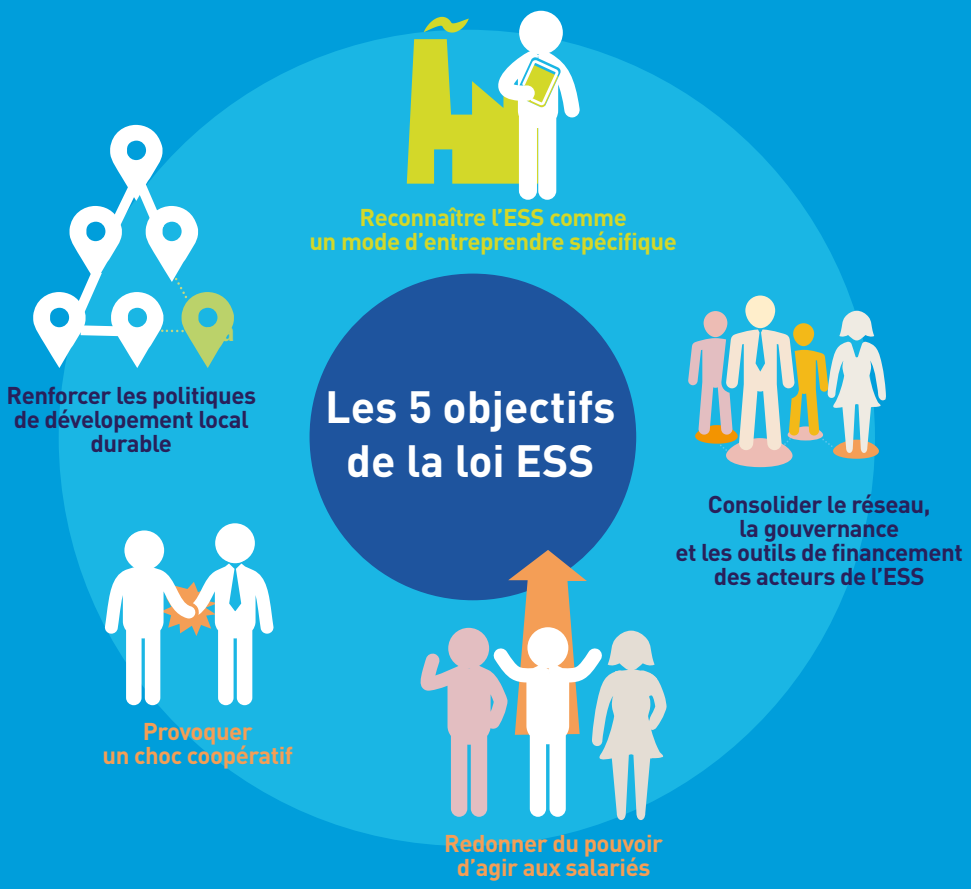
L'équipement individuel

Le Conseil régional participe à l'équipement individuel des élèves de l'enseignement professionnel et technologique et des apprentis, en permettant l'acquisition de tenues de protection, de sécurité, d'outils… spécifiques à la spécialité professionnelle suivie par le jeune.

Pour en savoir plus : www.champagne-ardenne-guide-des-aides.fr rubrique Aide-aux-apprentis

L'ESS, une économie au service de la société et du citoyen-ne

L'économie sociale et solidaire (ESS) voulait être "reconnue", elle l'est. Elle souhaitait changer d'échelle : elle en a enfin les moyens. En effet, la loi du 31/7/14 propose des dispositions qui facilitent la vie des entreprises et des salariés-es du secteur. Toutefois, un an après sa promulgation, où en est-on ?


Les 5 objectifs de la loi ESS
Reconnaître l'ESS comme un mode d'entreprendre spécifique
Renforcer les politiques de dévelopement local durable
Consolider le réseau, la gouvernance et les outils de financement des acteurs de l'ESS
Provoquer un choc coopératif
Redonner du pouvoir d'agir aux salariés

Un poids économique considérable

L'économie sociale et solidaire (ESS) qui existe depuis près d'un siècle rassemble les entreprises qui cherchent à concilier solidarité, performances économiques et utilité sociale. Les initiatives en faveur de cette économie se sont multipliées en France et en région. Grandes coopératives agricoles ou bancaires, mutuelles santé et d'assurance, réseaux associatifs d'éducation populaire ou d'intervention médico-sociale, syndicats, possèdent ensemble un poids économique considérable.

L'ESS en France

(source Ministère de

10 % du PIB

12 % des emplois privés

2,36 millions de salariés-es

200 000 entreprises et structures
associations, fondations, coopératives, mutuelles, entreprises sociales

600 000 recrutements d'ici 2020

L'ESS en région

(source INSEE 2012 - publication septembre 2014)

11 % des emplois salariés-es

4 539 établissements
- dont 26180 salariés dans les associations
- l'éducation est le second employeur associatif avec 5 440 salariés répartis entre la formation initiale, l'apprentissage, la formation professionnelle et continue.

A SAVOIR : la CRESSCA publiera en partenariat avec les CRESS Alsace et Lorraine et les INSEE un 4 pages sur 'le poids de l'ESS dans la Grande Région'. Cette publication fera l'objet d'un événement dans le cadre du mois de l'ESS.

Les principales nouveautés apportées par la loi

Pour connaître l'ensemble des mesures, consulter : economie.gouv.fr/ess-economie-sociale-solidaire/

• L'entreprise sociale est définie :
Quel que soit le statut juridique qu'elles adoptent (associations, coopératives, mutuelles, SA(RL), SAS, ...), ces entreprises doivent respecter 4 principes :
Un projet économique viable
Une finalité sociale et/ou environnementale
Une lucrativité limitée
Une gouvernance participative

• De nouvelles conditions pour obtenir l'agrément ESUS
Un décret à paraître devrait détailler la procédure d'obtention de l'agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS). Cet agrément permet l'accès :
- à l'épargne solidaire
- aux dispositifs locaux d'accompagnement

• Nouveaux outils de financement
Dans la stratégie de la Banque Publique d'Investissement, 500 millions d'euros de crédits sont destinés à la création et au développement des structures de l'ESS. Bpifrance mobilise à ce titre de nouveaux dispositifs.
Pour en savoir plus :
Direction Régionale Champagne-Ardenne - Tél. 03 26 79 82 30

> A NOTER : en matière de financement, c'est surtout auprès des acteurs privés que les évolutions ont été les plus notables. Les banques (en particulier le Crédit Coopératif) financent massivement le secteur.

• Nouveaux droits pour les salariés-es
La loi prévoit la création d'un droit d'information préalable des salariés de PME pour les cas de transmission d'entreprises. Ils peuvent aussi bénéficier de la création d'un statut transitoire de société coopérative et participative (dit SCOP d'amorçage).

• Nouvelles politiques de développement local
La loi encourage le développement des pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) pour créer des emplois non délocalisables.
Les collectivités doivent, dans leurs commandes publiques, inclure les schémas d'achats socialement responsables. Ils doivent reconnaître les dimensions locales du commerce équitable et les monnaies locales (ou solidaires). L'Etat, de son côté, doit dans toutes ses initiatives favoriser la compétitivité, la croissance et l'emploi : pacte de responsabilité, CICE, choc de simplification...

Michèle Severs

Présidente de la CRESSCA
Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire de Champagne-Ardenne

" Les entreprises de l'ESS sont reconnues comme produisant non seulement de la valeur ajoutée économique mais aussi de la valeur ajoutée sociétale."

Quels sont les enjeux de cette loi ?

« La promulgation de la loi relative à l'ESS marque l'aboutissement de deux ans de consultation et de débats. Ce texte, qu'on peut qualifier d'historique, fait sortir de l'ombre plusieurs millions d'acteurs et reconnait l'ESS comme un pan à part entière de notre système productif, créateur d'activités, de richesses et d'emplois. Il est aussi important pour encourager une économie porteuse d'innovations, de solidarité et de coopération.

Au-delà des aspects juridiques, la loi a aussi un impact médiatique, elle contribue à ce que l'ESS soit moins méconnue et fait voler en éclats un certain nombre d'idées reçues. L'ESS n'est plus une économie marginale, un objet mal identifié et fragmenté, une économie d'amateurs, une économie qui coûte cher et qui ne rapporte rien, une économie sous perfusion qui gaspille l'argent public !

Les entreprises de l'ESS sont reconnues comme produisant non seulement de la valeur ajoutée économique mais aussi de la valeur ajoutée sociétale : du lien social, de la solidarité, de la cohésion sociale et de l'éducation à la citoyenneté. Née de la volonté de femmes et d'hommes de s'engager collectivement pour répondre à des besoins sur un territoire donné, l'ESS est une économie d'initiatives au service du bien commun qui appartient et constitue le patrimoine territorial. Elle est une économie de territoire et une économie de besoins.

Dans un contexte de crise économique, financière, sociale et environnementale, face à une crise globale, des initiatives locales peuvent contribuer à sortir de la crise et participer à la construction d'une société plus juste, plus respectueuse de l'environnement. Or, les entreprises de l'ESS sont des actrices privilégiées du développement local et elles ont, au cours de l'histoire, montrer leurs capacités à inventer de nouvelles façons de vivre, de consommer, de travailler, de produire, de se déplacer, de prendre en charge des populations rencontrant des difficultés.

Au bout d'un an, que peut-on dire de la loi ?

La loi n'est pas une fin en soi. Elle doit être un levier pour inscrire l'ESS dans le développement des territoires, pour propager la culture ESS, un réflexe ESS, notamment auprès de l'ensemble des collectivités locales afin qu'elle irrigue l'ensemble des politiques publiques. Si en Champagne-Ardenne, une coopération entre l'Etat déconcentré et la Région a permis, depuis une quinzaine d'années, de mettre en place une politique régionale offensive et intégrée de soutien à l'ESS, il n'en est pas de même au niveau des autres échelons territoriaux.

Elle doit être un levier pour inscrire l'ESS dans le développement des territoires, pour diffuser la culture ESS parmi l'ensemble des acteurs économiques et sociaux qu'ils soient privés ou publics.

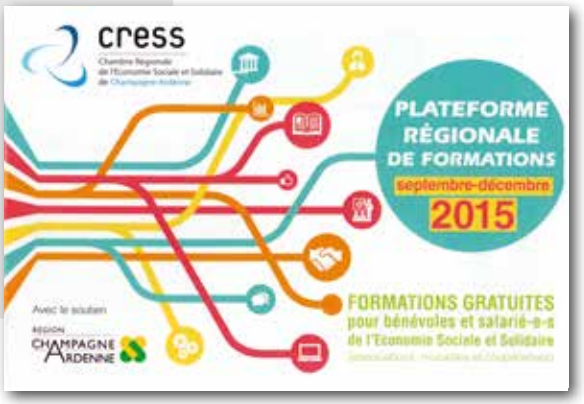
Les acteurs de l'ESS doivent rester mobiliser. C'est l'usage que nous ferons de la loi qui lui donnera tout son sens ! Et une loi n'est rien sans les décrets d'application ! Or, au bout d'un an, seuls 16 décrets sur 41 sont publiés (au 30 juin 2015) !

Deux pièges sont à éviter : réduire l'ESS à sa fonction de réparation et en faire un simple outil de mise en œuvre des politiques publiques. L'ESS est une économie d'innovations qui participe à la construction de la société de demain. »

" Une loi n'est rien sans les décrets d'application ! Or au bout d'un an, seuls 16 décrets sur 41 sont publiés (au 30 juin 2015) ! "

L'action en région de la CRESSCA

A savoir



Une plateforme régionale de formations gratuites pour les bénévoles et salariés-es de l'ESS

Exemples de formations :
> Apprendre à mieux communiquer sur son projet
> Etre employeur associatif
> Le financement d'une association et de ses projets
> La comptabilité associative

Une cinquantaine de modules sont proposés portant sur l'administration d'une association, la vie statutaire, la gestion comptable, la fiscalité, les ressources humaines…

Des diplômes à l'URCA :
- le Diplôme de Gestion et Administration des Entreprises de l'Economie Sociale (DAGEES) destiné aux élus associatifs, coopératifs et mutualistes
- la licence professionnelle Administration et Gestion des Entreprises de l'Economie Sociale
- la licence professionnelle management des organisations
- le Master 2 Management des Entreprises de l'ES

Retrouvez toutes les infos sur cressca.org

Nouveau

MADE IN ESS et le prix de l'ESS

La CRESSCA souhaite reproduire une plateforme créée par la CRESS Pays de la Loire : MADE IN ESS.
L'objectif est de mettre à disposition des enseignants-es des outils pédagogiques : expositions, CD, DVD...
Chaque enseignant pourra ainsi organiser une intervention dans sa classe et prendre contact avec des ambassadeurs et ambassadrices de l'ESS. Ces derniers, bénévoles, salariés et professionnels de l'accompagnement de projets d'ESS, ont été formés pour s'adresser à des collégiens et lycéens sur différentes thématiques.

Les guides pour accompagner et financer vos projets
CRESSCA
14 avenue Hoche
51100 Reims
03 26 07 96 43

cressca.org

A retenir

Le mois de l'ESS : l'évènement annuel

Le mois de novembre est devenu le rendez-vous incontournable des citoyens, des entrepreneurs, des étudiants, des salariés, des acteurs publics… intéressés par les pratiques et les valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

Toutes les infos sur lemois-ess.org et cressca.org via facebook et twitter

Agenda

du 29 octobre au 10 novembre
exposition « l'ESS, des projets qui ont du sens » à la bibliothèque de Sorbon avec un temps fort le 5 novembre

16 novembre
forum Solidarité Etudiante sur le campus universitaire (URCA et NEOMA)

22 novembre
journée sur le changement climatique dans le cadre de la Coop 21 aux halles du boulingrin à Reims

du 23 au 26 novembre
tournée de la Cie Zygomatic sur la thématique « Consommer autrement »

23 novembre
théâtre « le grand jeu de la faim » à la Chapelle Saint Luc. Reproduction le 24 à Saint-Dizier, le 25 à Saint-Brice-Courcelles, le 26 à Vitry-le-François

2 décembre
à l'Opéra de Reims : diffusion du film « devises citoyennes » suivie d'un débat en présence d'Etienne Hayem

signature de

La charte du Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne

L'aboutissement de 10 ans de dialogue, de concertation et d'actions partagées

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale renforce la compétence des Régions en leur confiant notamment de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification.

Cette charte a comme finalité la mise en œuvre du Service Public de l'Orientation (SPO) Champagne-Ardenne pour toutes et tous. Elle précise les engagements respectifs. Son objectif est de mettre en synergie les structures signataires et les membres SPO, souhaitant constituer le Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne, en conservant leur autonomie, leur fonctionnement propre, leur spécificité statutaire et leurs missions et compétences propres.

« La reconnaissance du travail des Régions »

Jean-Paul Bachy, Président du Conseil régional Champagne-Ardenne

La charte en 3 points

- **les signataires s'engagent à construire un véritable schéma d'organisation du CEP à l'échelle des territoires de la région**
- **la charte inscrit la question de la prise en charge des décrocheurs comme une thématique importante**
- **elle s'inscrit dans une logique de coordination et de respect des identités de chaque signataire et membres concernés.**

En matière d'orientation, la loi du 5 mars 2014 inscrit une nouvelle répartition des compétences entre l'Etat et la Région :

• L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur ; avec l'appui, notamment, des CIO et du SIOU chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants.

• La Région coordonne le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie pour les autres publics :
- mise en réseau de tous les services
- coordination de la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP)
- mise en place du réseau de l'info conseil VAE + accompagnement
- reconnaissance des organismes participant au SPRO.

En Champagne-Ardenne, il a été décidé par l'ensemble des signataires, d'appeler le SPRO : Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne, puisque les CIO et le réseau Information Jeunesse sont membres de celui-ci.

En signant la charte pour un service public de l'orientation en Champagne-Ardenne, les signataires expriment leur volonté d'agir ensemble pour soutenir et concrétiser les objectifs de cette charte régionale de l'orientation tout au long de la vie.

Les finalités de la charte

- Définir un cadre de fonctionnement commun à l'échelle de la région pour mettre en œuvre le SPO en Région et pour assurer la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public (art.L.214-16-1 du code de l'éducation)

- Apporter un cadre technique et juridique pour accompagner les structures AIO afin d'être reconnues membres du SPO par la Région

- Se doter d'outils partagés dans le cadre d'une démarche cohérente conformément aux finalités et aux engagements des membres signataires

- Coordonner la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle sur les 3 niveaux à l'échelle de la Région par les opérateurs CEP présents localement

- Coordonner en lien avec l'Etat les actions de lutte contre le décrochage à l'échelle de la région et la prise en charge des jeunes sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Les engagements des signataires

■ **Assurer un accueil physique ou numérique (aux travers d'outils interactifs) de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, aux niveaux régional, national, européen et international, en :**

- prenant en compte tous les publics, quel que soit leur statut ou leur situation

- analysant chaque demande en vue de délivrer une première information personnalisée et anonyme

- offrant un panel d'outils d'information sur des supports diversifiés, en libre accès, afin de réaliser des recherches en autonomie ou accompagnées

- assurant le lien avec la structure la plus susceptible d'aider et d'accompagner la personne dans la réalisation de son parcours, chaque fois qu'elle le souhaite.

■ **Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées, en fonction des besoins et des demandes formulées, et ce tout au long de leur vie en :**

- aidant à la définition des parcours et de leurs étapes, tout en élargissant le champ des possibles

- mobilisant les opérateurs du conseil en évolution professionnelle

- organisant la mise en œuvre des parcours par la mobilisation des outils d'information, des différents dispositifs territoriaux liés à la formation et à l'emploi, notamment ceux de la Région et du service public de l'emploi (SPE), ceux des observatoires (ARIFOR-OPEQ, DRONISEP, branches…) et, si nécessaire, d'autres dispositifs et services relevant des politiques publiques (logement, transport, actions sociales, jeunesse, santé…)

- explicitant les informations données, pour faciliter leur appropriation par les usagers afin qu'ils soient en mesure de les mobiliser de manière autonome

- faisant connaître les métiers, leurs évolutions et leurs conditions de recrutement et d'exercice.

Les signataires de la Charte régionale

- L'Etat
- L'Académie de Reims
- La Draaf
- La Région
- La direction régionale Pôle emploi
- L'Association des Présidents des Missions locales
- Le Crij
- Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, membres du bureau du Crefop : Cgt, Cfdt, Cgt-Fo, Cfe-Cgc, Cftc, Medef, Cgmpe, Upa
- La Cressca
- L'Agefiph
- Les Chambres consulaires : CCI, Chambre de métiers, Chambre d'agriculture
- Le réseau régional des Cap Emploi : Cheops Champagne-Ardenne
- L'Apec
- Les Opacif : Afdas, Agecif Cama, Faf.tt, Fafsea, Foncecif Champagne-Ardenne, Opcalim, Unagecif, Unifaf Champagne-Ardenne, Uniformation

Les valeurs partagées

● Egalité et simplicité d'accès pour tous les publics

● Continuité de service adapté aux besoins des publics

● Respect des principes d'égalité femme-homme, de non-discrimination et de la diversité des personnes

● Neutralité, objectivité et respect de la personne

4 septembre 2015

La 8e conférence de l'orientation

« Orientation tout au long de la vie et évolution professionnelle »

La signature de la Charte régionale a été suivie de la 8e et dernière conférence régionale de l'orientation à l'occasion de la journée consacrée à l'orientation lors de la foire exposition de Châlons-en-Champagne.
Cette thématique, au cœur des questionnements des membres du SPO, constitue la priorité du travail entrepris depuis 10 ans en Champagne-Ardenne.
Ce rendez-vous annuel était attendu par tous les acteurs de l'orientation, puisqu'il permet un temps d'échanges inédit entre professionnels.
Ont été abordés plusieurs thèmes dont le conseil en évolution professionnelle.

Vidéo en ligne sur cr-champagne-ardenne.fr rubrique formation

Le CEP mode d'emploi

Entièrement gratuit, ce service est destiné à tous les actifs : salariés du privé comme du public, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, artisans, auto-entrepreneurs, professions libérales, contractuels ou vacataires de la fonction publique... .

Comme le CEP se déroule en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. Par contre, ce dernier est tenu d'informer le salarié sur la possibilité de bénéficier d'un CEP.
Cinq opérateurs sont habilités par la loi à le proposer : Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, l'Apec pour les cadres, les Missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification, Cap emploi pour les personnes handicapées, les Opacif pour les salariés.
En Champagne-Ardenne, le réseau des Espaces métiers a été désigné par la Région comme opérateur CEP.

Pour évoluer
Pour se reconvertir
Pour se former

Pour tous les actifs, tout au long de la vie active

Un interlocuteur pour un conseil gratuit et confidentiel

1. Je m'informe sur la formation, les métiers et l'emploi

2. Je construis mon projet avec l'aide de mon conseiller

3. J'identifie les actions à mettre en œuvre et mon conseiller m'appuie pour définir le financement de mon projet

Toutes les coordonnées des opérateurs du CEP sur arifor.fr

André Chauvet

Cabinet de conseil et coaching spécialisé dans les mutations professionnelles

Au regard de votre expérience, comment caractériseriez-vous la démarche conduite par la Champagne-Ardenne ?

La mise en œuvre d'un tel service n'est pas chose aisée pour de multiples raisons : nombres d'acteurs, organisation des structures par origine institutionnelle ou type de public, articulation complexes entre les niveaux nationaux, régionaux et territoriaux. Le risque est de se contenter d'une simple répartition des publics sans changements notables pour l'usager.
La région Champagne-Ardenne a su persévérer dans la construction de ce service dans le respect des structures impliquées, dans un échange permanent et en mettant au cœur de la réflexion la pertinence du service pour le citoyen, tant en termes de contenu (répondre à ses demandes de manière la plus adéquate) qu'en termes de modalités (faciliter l'accès, s'ancrer sur les territoires).

Quelles pistes de travail seraient à privilégier pour la Champagne-Ardenne, notamment au vu de son futur périmètre territorial ?

S'accorder sur des objectifs et principes d'intervention partagés dans le respect de chacun est un enjeu essentiel. Mais ce service est très complexe car il s'agit de décliner des principes et des valeurs dans des gestes professionnels subtils, toutes les situations étant singulières. Cela suppose que l'on développe des modes de travail plus coopératifs sur des sujets techniques à enjeux : veille territoriale, médiation de l'information, contributions de l'usager… Ainsi le développement de modes de communication mais également de nouveaux usages du public doivent nous amener collectivement à interroger sans cesse le service mais également ses modalités. C'est autour de cette construction et de cette veille partagée que des pratiques peuvent progressivement se développer. Sans standardisation mais avec le souci d'une homogénéité du service rendu au public.

Les conférences de l'orientation : un rendez-vous annuel de partage et d'initiatives

2003

Le Président de Région, Jean-Paul Bachy, saisit en 2003 le CESER sur la question de l'orientation tout au long de la vie. Ce dernier rendra son rapport le 11 juin 2004 (téléchargeable sur ceser-champagne-ardenne.fr rubrique avis-et-rapports - emploi-formation-vie-sociale).

2006

En juin 2006, le schéma régional de la formation tout au long de la vie voté par la Région met en évidence le rôle essentiel de l'orientation pour optimiser la qualité du système de formation et favoriser l'insertion dans l'emploi.
Une démarche partenariale est alors mise en place et fait l'objet de réunions avec les élus régionaux, les techniciens du Rectorat, les services de l'Etat, les branches professionnelles et le CESER.
Un premier état des lieux révèle que si le territoire régional est correctement couvert par les structures d'orientation, ces dernières offrent des services hétérogènes, non articulées entre elles. En outre, la demande de certains publics, notamment les salariés, est forte et peu satisfaite.

2007 à 2014

En septembre 2007, la 1ère conférence de l'orientation est organisée autour de trois objectifs partagés qui serviront de fils conducteurs aux conférences à venir :
1. partager une définition commune de l'orientation
2. mieux coordonner l'offre de services des structures d'information et d'orientation
3. favoriser un travail en réseau et une coordination de l'orientation tout au long de la vie, sur les territoires.

A la suite, sept autres conférences ont été organisées créant un outil de dialogue unique en France, pour l'ensemble des professionnels de l'orientation. Au fil des années, une synergie se crée autour de l'installation du Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne qui se concrétisera par une première charte régionale du service public de l'orientation (signée en 2011).

Principaux travaux conduits par les acteurs des réseaux du SPO coordonnés par la Région avec l'appui de l'Arifor et de l'Opeq

- Etat des lieux de l'offre de services en matière d'information et orientation Cartographie de l'offre d'orientation (2007)
- Enquête sur les pratiques des acteurs de l'orientation/insertion et perspectives de professionnalisation (2009)
- Site web sur les portes ouvertes des établissements de formations professionnelles : www.portes-ouvertes-formation-champagne-ardenne.org (2009)
- Programmes d'animations des 1ers Espaces métiers (2008)
- Supports de vulgarisation des contrats d'objectifs (2008)
- Charte du tutorat (2009)
- Revue Formation & Territoires n° 14 « Projets et Orientation » (2011)
- Diagnostics territoriaux orientation (2012)
- Cadre conventionnel des groupements territoriaux SPO (2012)
- Référentiel commun du 1er accueil SPO (2013)
- Echanges sur les pratiques et recensement des besoins de professionnalisation communs (2013)
- Guides des acteurs du SPO territorialisés par groupement (2014)
- Fiches Emplois-Types des réseaux du SPO (2014)

« Les stages ont été essentiels pour mon projet professionnel. Mais au final, c'est bien moi, qui me suis entièrement impliquée pour la bonne réussite de tous ces projets »
Nabila Tabet
« Entre le travail, on a des cours de théâtre, des relaxations, des défilés de mode, des recherches d'emploi, des informations. Depuis j'ai plus confiance en moi, je suis prêt à aller de l'avant »
Sovan

Les membres du comité de rédaction dont Joëlle Barrat au centre, Vice-présidente du Conseil régional, les auteurs et témoignants, l'experte, Valérie Osmont du cabinet Sumack à droite.

Lancement de la revue **Formation & Territoire n°16**

« Orientation, insertion, formation, des parcours subis ou choisis ? »

Le 4 septembre dernier, suite à la 8e conférence régionale de l'orientation, l'ARIFOR a organisé la présentation du numéro 16 de la revue Formation & Territoire. Après 15 numéros consacrés à l'expression circonstanciée des pratiques des professionnels de la formation, insertion, orientation, ce numéro 16 innove en s'attachant à la parole des bénéficiaires en situation d'accompagnement dans leur parcours professionnel. Son aspect illustré façon pop art et les dialogues façon BD lui confèrent une image ludique plus accessible.

Le lancement s'est voulu le reflet de la revue en laissant place aux témoignages d'écrivants bénéficiaires de parcours de formation, insertion, orientation. Des sketches humoristiques sur des situations d'entretiens, de mise en relation entre des professionnels et de leur public ont apporté du rythme à la soirée. Un moment plein d'émotion et de reconnaissance pour les auteurs de la revue et leurs accompagnants.

• Vidéo du lancement et revue en ligne sur : ww.arifor.fr

• Revue sur demande auprès de l'ARIFOR 03 26 21 73 36

métiers

Services à la personne **un défi sociétal**

Propulsés par deux moteurs démographiques (taux de natalité et vieillissement de la population), les services à la personne ont connu une forte croissance économique. Toutefois aujourd'hui, ces métiers sont sujets à un paradoxe étonnant : tout le monde s'accorde pour dire que ce sont des métiers d'avenir, utiles à la société, alors même que ceux qui les exercent ne se sentent pas valorisés. Parallèlement, l'activité du secteur a baissé de 3.5 % (source Dares).

18 activités regroupées en 3 familles

Les métiers pour la famille et les personnes fragiles

- Aide médico-psychologique
- Auxiliaire de vie sociale
- Garde d'enfants à domicile
- Opérateur-trice de téléassistance
- Technicien-ne de l'intervention sociale et familiale
- Assistant-e de vie
- Assistant-e informatique et internet à domicile
- Cuisinier-ère à domicile
- Employé-e familial
- Employé-e de ménage à domicile
- Enseignant-e à domicile

Les métiers de direction et d'encadrement

- Directeur-trice de structure
- Responsable de secteur
- Assistant-e au responsable de secteur

Les métiers de la vie quotidienne

- Agent-e d'entretien de petits travaux et de jardins
- Agent-e de surveillance du domicile
- Assistant-e administratif à domicile

La liste exhaustive des professions est disponible sur entreprises.gouv.fr

L'évolution de la société, son vieillissement, l'avènement des loisirs, sont autant de facteurs qui ont contribué à l'explosion de ces professions, mais ce n'est pas pour autant que le regard que l'on porte sur ces métiers de service est nécessairement bienveillant.
D'abord réservé à la sphère associative puis gagné par les entreprises, le secteur des services à la personne (SAP) a connu un essor fulgurant à partir de 2005, initié par le plan Borloo. Aujourd'hui, le marché s'est structuré et la concurrence s'est durcie.
Ce secteur connaît un certain nombre de problématiques en termes de conditions d'emploi : hétérogénéité des statuts des employeurs, variété de modes d'interventions, concurrence faussée.

Que sont les services à la personne ?
Le secteur des « services à la personne » (SAP) désigne l'ensemble des services effectués à domicile chez un particulier, qui contribuent à simplifier la vie quotidienne.

Les chiffres clés du secteur au 1er janvier 2015

20 milliards
d'euros de chiffre d'affaires

2 millions
de salariés-es

450 000
emplois créés depuis 2005

33 100
organismes de services à la personne, dont :
- 40 % d'entreprises
- 19 % d'associations
- 37 % d'auto-entrepreneurs
- 4 % d'établissements publics

95 %
de femmes employées
Un âge moyen des salariés-es de 46 ans dans le secteur associatif, de 37 ans dans les entreprises.

Pour connaître les établissements :
entreprises.gouv.fr
rubrique services-a-la-personne
rubrique annuaire

à lire

- Les services à la personne, un levier d'insertion pour les publics éloignés de l'emploi ? (Cahier de recherches Credoc sur le site credoc.fr)

- Etude du commissariat au plan sur les services à la personnes (sur le site strategie.gouv.fr)

- Quel parcours pour devenir aide à domicile ? (Etude CEE sur le site cee-recherche.fr rubrique publications)

- Contrat d'études prospectives de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile (Rapport sur emploi.gouv rubriques études et publications)

à savoir

Le 6 octobre dernier avaient lieu à Paris les assises nationales de la professionnalisation des assistants maternels et assistants de vie (ces assises étaient retransmises en direct par Iperia.eu)

Directeur-trice de structure services à la personne

Parcours et formation
Assistante commerciale
Assistante de direction
Chargée de recouvrement
Formatrice chargée de clientèle
Bénévole à l'ADMR Vitry-le-François
Conseillère municipale à Bignicourt-sur-Marne

Nathalie Le Coz

« Un poste qui demande d'endosser plusieurs casquettes »

Quelles sont vos missions au sein de l'ADMR ?
Je suis responsable des secteurs Châlons et Vitry. Cela représente environ 70 personnes à manager. C'est un poste qui demande d'endosser plusieurs casquettes : chargé de clientèle, manager, et responsable administratif.

Quelles compétences et qualités requière ce métier ?
Il faut de l'écoute, de la disponibilité, savoir recentrer et fédérer son équipe. Des compétences en termes de stratégie commerciale et de management sont nécessaires pour exercer ce niveau de responsabilité. L'aspect économique est important mais le management l'est davantage. Les aides à domicile endurent physiquement et psychologiquement. Chaque jour ces personnes prennent toute l'histoire et la souffrance des bénéficiaires. Dans ces moments-là, il faut être à l'écoute et apporter une solution. Cela passe par de la formation ou la mise en place de groupe de paroles. Parallèlement, il faut une équipe administrative compétente et de confiance car nous gérons des dossiers parfois complexes. Pour exercer ce métier, il faut avoir une main de fer dans un gant de velours. Si on est trop sensible, on ne tient pas le coup et si on est trop commercial, on s'éloigne du cœur de métier.

Aide à domicile

Parcours et formation
Diplôme Universitaire de Technologie en Gestion des Entreprises et des Administrations
Assistante commerciale et assistante de direction durant 30 ans
Formation d'auxiliaire de vie sociale

Christiane Vergès

« L'humanitude, une philosophie du soin et de la relation indispensable dans notre métier »

Chaque jour de la semaine Christiane, intervient pour le maintien à domicile de personnes dépendantes. Elle contribue à leur bien-être en les accompagnant dans les actes de la vie quotidienne qu'elles ne peuvent plus assumer toutes seules.
Comme elles l'indiquent « Christiane est un rayon de soleil chaque jour ».

Comment percevez-vous, votre métier d'aide à domicile ?
J'ai découvert un métier de l'ombre, peu reconnu mais utile et indispensable à de nombreuses familles. Il m'apporte beaucoup humainement. Je dois, grâce à mes mots et mes gestes, rassurer ces personnes. Ne pas les brusquer, leur parler et établir un contact. Je dois faire en sorte que chaque moment délicat, notamment la toilette, passe pour un moment de détente. Rentrer dans l'intimité et l'histoire des gens demande de la psychologie et beaucoup de diplomatie. Avec mon humour et ma personnalité je parviens à les rassurer. Sans qu'ils ne s'en rendent compte, je leur fait travailler leur mémoire. Je leur demande des nouvelles de leur famille ou bien, ou se trouve le sucre etc... Il faut faire preuve d'humanitude pour exercer ce métier.

Quels sont vos projets futurs ?
Je prévois de devenir aide-soignante dans les 2 années à venir. Lorsque l'âge de la retraite arrivera, je projette de m'engager comme bénévole dans une association humanitaire.

L'aide à domicile, un métier à l'épreuve des contraintes financières *(Centre d'études de l'emploi)*

L'aide à domicile traverse une crise financière unanimement constatée, en dépit de la volonté affichée par les pouvoirs publics de développer le secteur pour gérer la prise en charge de la dépendance. Les contraintes financières croissantes du secteur percutent les objectifs de professionnalisation des salariés et de qualité du service rendu.

Le CEE a enquêté auprès d'associations prestataires et d'intervenants de l'aide à domicile et a examiné les conséquences de la contraction des dépenses publiques sur les conditions de travail et d'emploi. Pour survivre, dans un contexte de contraintes financières, les associations sont obligées de diversifier leurs fonds et leurs activités, de maîtriser leurs coûts salariaux au détriment des salariés et de réduire les temps d'intervention chez les usagers.

A télécharger sur : cee-recherche.fr/publications

Qualités requises

L'aide à domicile doit avoir une bonne condition physique, être attentif à l'hygiène de la personne et à ses besoins. Organisé dans le temps et l'espace, il doit être respectueux de la vie privée de la personne encadrée. Empathique et patient, il possède une bonne capacité d'écoute.

Formations possibles

- CAP Assistant-e technique en milieux familial et collectif
- CAP Petite enfance
- BEP Carrières Sanitaires et Sociales, mention complémentaire Aide à domicile
- Diplôme d'Etat Auxiliaire de vie sociale
- Bac Pro de proximité et vie locale
- Bac Pro accompagnement, soins et service à la personne

Les personnes possédant trois années d'expérience professionnelle dans ce domaine peuvent également être admises.

Pour en savoir plus sur ce diplôme : rncp.cncp.gouv.fr ou formationchampagneardenne.org

Un métier qui se développe

Assistant-e informatique et internet à domicile

Son rôle : aider des personnes qui ne sont pas habituées à l'informatique, être en mesure de leur apporter conseils et assistance, assurer l'installation de logiciels, les petits dépannages matériels ou logiciels, conseiller sur l'équipement, l'accès internet...

Le bon profil : une parfaite maîtrise de l'informatique n'est pas suffisante, il faut aussi se montrer très pédagogue en s'adaptant à chaque public, car l'objectif est de rendre la personne autonome avec son ordinateur. Le contact est très important.

Le parcours : obtenir le diplôme de conseiller et assistant en technologies de l'information et de la communication.

Pour en savoir plus sur ce diplôme :
rncp.cncp.gouv.fr

Les différents statuts d'employeurs

- le particulier : il se charge de toutes les formalités liées à l'embauche de la personne (déclaration auprès de l'URSSAF/Cncesu/contrat de travail, versement du salaire)
- l'organisme prestataire (associations, entreprises, établissements publics (structures communales CCAS, ...)
- l'organisme mandataire, quant à lui, se charge du recrutement et des formalités administratives pour le compte du particulier. L'employeur reste le particulier.

Des statuts régis par des règles très différentes

Les conventions collectives, l'organisation du travail et les incidences sur le coût du travail sont très disparates selon le statut de l'employeur. A titre d'exemple, certaines entreprises ne prennent pas en charge les temps de trajet professionnel des aides à domicile.

Un marché règlementé

Dans le cas de personnes dépendantes (âgées, malades, handicapées, enfants de moins de trois ans...), le professionnel est détenteur d'un agrément, fourni par la préfecture, sur dossier. Pour les services dits de confort (jardinage, bricolage, ménage...) une déclaration suffit, et l'agrément est accordé grâce à une simple demande en ligne.

Les services à la personne

Près de 60 diplômes et titres du niveau CAP au Bac +5

- **17 titres ou diplômes de niveau V**
diplôme d'Etat d'assistant de vie sociale (DEAVS), employé familial, assistant-e de vie, CAP petite enfance…

- **10 titres ou diplômes de niveau IV**
technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), baccalauréat professionnel accompagnement, soins et services à la personne (ASSP)…

- **8 titres ou diplômes de niveau III**
BTS services et prestations du secteur sanitaire et social (SP3S)…

- **15 titres ou diplômes de niveau II**
certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'une unité d'intervention sociale (CAFERUIS)…

- **8 titres ou diplômes de niveau I**
certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)...

L'ensemble de ces titres et diplômes sont disponibles sur entreprises.gouv.fr rubriques services à la personne
Les formations sont accessibles sur :
- iperia.eu (portail de la professionnalisation des emplois de la famille)
- formationchampagneardenne.org

Pour accéder à ces emplois, il existe plusieurs dispositifs :
- le contrat d'apprentissage
- le contrat de professionnalisation
- les emplois d'avenir
- les contrats de génération
- la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Salon des services à la personne

24, 25 et 26 novembre 2015
Porte de Versailles

salon-services-personne.com

Save the Date

Arifor
GIP ACTION RÉGIONALE POUR L'INFORMATION SUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION

JOURNÉE RENCONTRE

La posture professionnelle : entre autorité et accompagnement

Jeudi 10 décembre // 9h - 17h à Châlons-en-Champagne

L'accompagnement en tant que processus qui relie deux personnes sur le chemin de la réalisation d'un projet d'insertion s'inscrit profondément dans une perspective humaniste mais place le professionnel au cœur d'une relation complexe, voire paradoxale.

L'Arifor organise sa journée pédagogique annuelle sur la question de la posture professionnelle autour de 2 temps forts :

- Des travaux en ateliers pour interroger ses pratiques et son rapport avec les fonctions d'autorité et / ou d'accompagnement

- Un temps de conférence sur les questions de l'autorité et du pouvoir par Daniel Marcelli, professeur émérite de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent

Atelier 1
Les enjeux de l'autorité avec « un lancer de dés »
Animation par Brigitte Cavaillé consultante en Ressources Humaines
Cabinet ELANCIEL • Châlons-en-Champagne

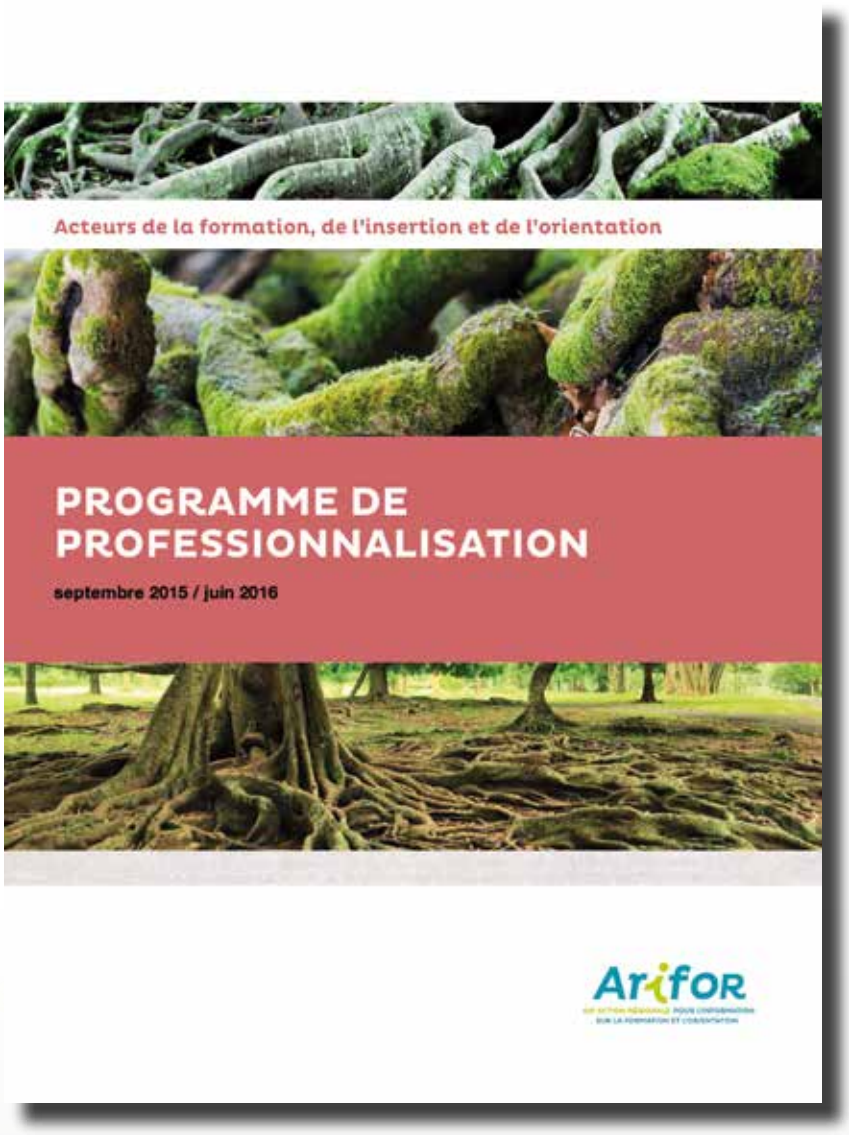
Atelier 2
Les enjeux de l'accompagnement avec « le carrefour des idées »
Animation par Agnès Heidet psychologue du travail
Organisme XOAH Formation & Conseil - Pérouse

Atelier 3
Les postures et leurs effets avec « un parcours en zigzag »
Animation par Fabienne De Broek experte de l'outil MindMapping
Cabinet OPTIMIND - Belgique

Contact : Gip Aifor 03 26 21 73 36

PLUS DE 30 FORMATIONS
D'OCTOBRE 2015 À JUIN 2016

7 actions sur l'axe de l'accueil et l'orientation
8 actions relatives à l'accompagnement et l'insertion professionnelle
3 actions sur le tutorat et le monde du travail
9 actions concernant l'animation pédagogique et apprentissage
7 actions autour de l'outillage numérique
2 actions sur l'ingénierie et le développement


Acteurs de la formation, de l'insertion et de l'orientation
PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION
septembre 2015 / juin 2016
Arifor

Contact : Gip Arifor Séverine Vigourt 03 26 21 83 20

Arifor
GIP ACTION RÉGIONALE POUR L'INFORMATION SUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION